



Universität
Münster

Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster

Jahresbericht 2023

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Gender Monitoring.....	2
2. Veranstaltungen und Maßnahmen	9
3. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen.....	12
4. Vernetzung an der Universität Münster.....	12
5. Weitere Tätigkeiten.....	12
6. Budget und Personalien.....	13

Einleitung

Die Fundamente der Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster (im Folgenden UM genannt) gründen sich auf den gesetzlichen Auftrag, spezifisch formuliert im Landesgleichstellungsgesetz NRW und im Hochschulgesetz NRW sowie auf den definierten Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungszukunftskonzepts und des Gleichstellungsrahmenplans von 2023 für die UM. Unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes wird die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der UM nicht ausschließlich durch das Büro für Gleichstellung gewährleistet, sondern ist als interdisziplinäre Aufgabe in die Strukturen der Universität integriert, institutionell verankert und in die Organisationskultur eingebettet. Aufgrund des subsidiären Charakters der Universität Münster spielen auch die Fachbereiche eine bedeutende Rolle bei der Identifizierung, Formulierung, Umsetzung und Überprüfung von Gleichstellungszielen. Gleichstellung ist letztlich eine Verantwortung aller Mitglieder der Universität Münster, wobei das Büro für Gleichstellung unterstützende Funktionen bereitstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen fungieren als Schlüsselakteur*innen bei der Verwirklichung der Gleichstellungsziele der Universität Münster. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Rolle als beratendes Mitglied in sämtliche Leitungsorgane und -gremien eingebunden und trägt somit zu den zentralen Steuerungsprozessen bei. Zu den vorrangigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählt die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in enger Abstimmung mit dem Rektorat und der Senatskommission für Gleichstellung sowie deren Implementierung, welche in engster Kooperation mit anderen Einrichtungen der Universität Münster, wie beispielsweise der Abteilung für Personalentwicklung, erfolgt. Darüber hinaus bieten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen Beratung zu Gleichstellungsfragen an und begleiten in der Regel Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren.

Der Jahresbericht analysiert Veränderungen und dokumentiert gleichstellungsrelevante Veranstaltungen und Maßnahmen des Jahres 2023. Verweise zu den erwähnten Programmen sind im Text enthalten.

1. Gender Monitoring

Gender-Monitoring ist eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der UM. Das Büro für Gleichstellung wertet jährlich die Daten zu Frauenanteilen in den verschiedenen Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen aus und wirkt auf die Indikatoren ein, die Abweichungen bedingen können. Die aktuellen Daten¹ finden Sie auf der [Homepage unter „Statistiken“](#). Detailliertere Auswertungen sowie Zielzahlen formulieren darüber hinaus die [dezentralen Gleichstellungspläne](#) der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten. Im Jahresbericht werden nur signifikante Änderungen aufgeführt.

Stellenbesetzungsverfahren

Verfahren	Anzahl 2023	Stellen insgesamt <small>(ohne Gastprofessuren und Emeriti sowie Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte)</small>
Berufungsverfahren (Stellungnahmen)	47 (davon 40% Frauen)	361m, 166w (31,5% Frauen bei Professuren ohne Medizin)
Unbefristete wissenschaftl. Stellen	37 (davon 43,2% Frauen)	283m, 193w (40,6% Frauen)
Befristete wissenschaftl. Stellen	326 (davon 48,2% Frauen)	1.279m, 986w (43,5% Frauen)
Stellen in Technik und Verwaltung	194 (davon 59,8% Frauen)	808m, 1.272w (61,2% Frauen)

In der Gesamtschau der Stellenbesetzungen an der UM lässt sich festhalten, dass die Fachbereiche und zentralen Einheiten dem Ziel, die gesetzlich (LGG) vorgeschriebene Genderparität zu erreichen, ei-

ABBILDUNG 1 STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

nen Schritt nähergekommen sind, wobei in fast allen Gruppen mehr Stellenbesetzungsverfahren stattgefunden haben als im Vorjahr. Bis auf Professuren wurde ein höherer Prozentsatz von Frauen eingestellt als 2022. In allen Gruppen konnte die Frauenrepräsentanz insgesamt entweder gehalten oder leicht verbessert werden. Für alle Statusgruppen kann zudem festgestellt werden, dass der Anteil der neu eingestellten Frauen höher liegt als der Anteil der in den Statusgruppen bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen². Laut den aktuellen Zahlen des CEWS Rankings 2023, macht sich die Universität Münster bezüglich der Dynamik in allen Stellenbesetzungen

¹ Die Auswertung der Daten erfolgt bisher ausschließlich anhand der Gruppen Frauen und Männer. Daten zu inter- und nicht-binären Personen sind mittlerweile zwar für den Bereich der Studierenden und Beschäftigten verfügbar, da es sich aber bislang um ausgesprochen geringe Fallzahlen handelt, bilden wir diese nicht getrennt ab, da wir mögliche Rückschlüsse auf Einzelpersonen befürchten.

² Die Zahlen beziehen sich auf alle an der UM beschäftigten Mitarbeitenden und nicht nur auf die Fachbereiche.

sehr gut. Bezogen auf das Kaskadenmodell bewegt sich die Universität Münster weiter im Mittelfeld³.

Professuren

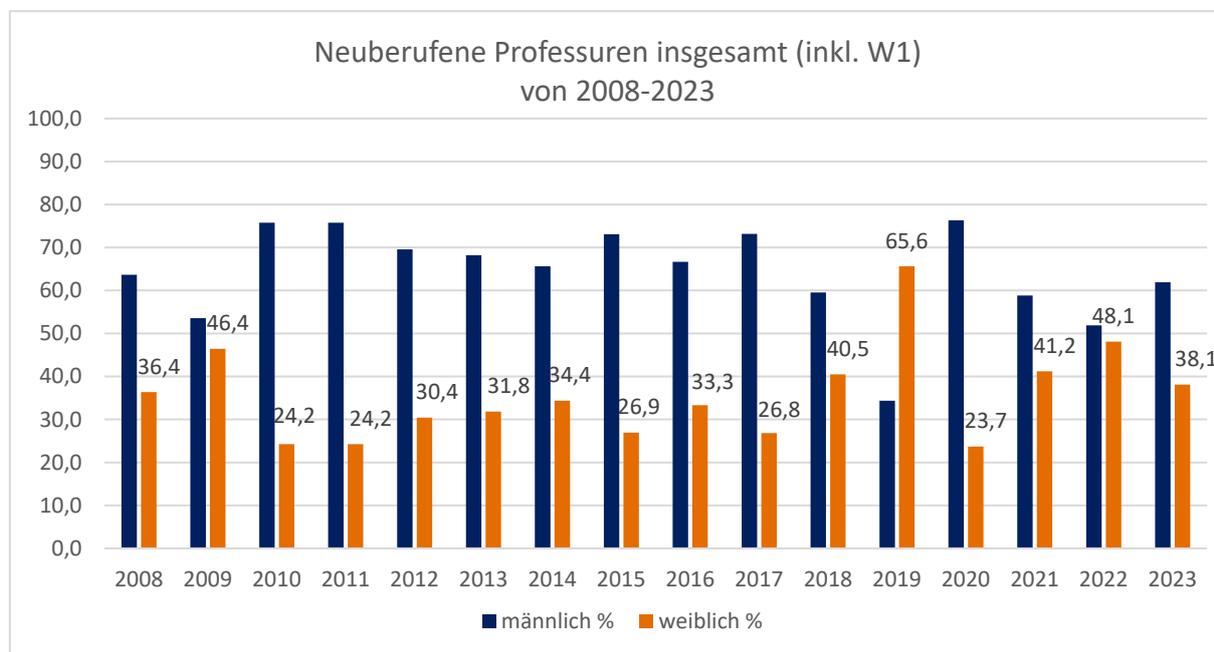


ABBILDUNG 2 NEUBERUFENE PROFESSUREN 2023

Der Anteil an neuberufenen Frauen ist im Jahr 2023 um ca. 10 % abgesunken und liegt nur noch

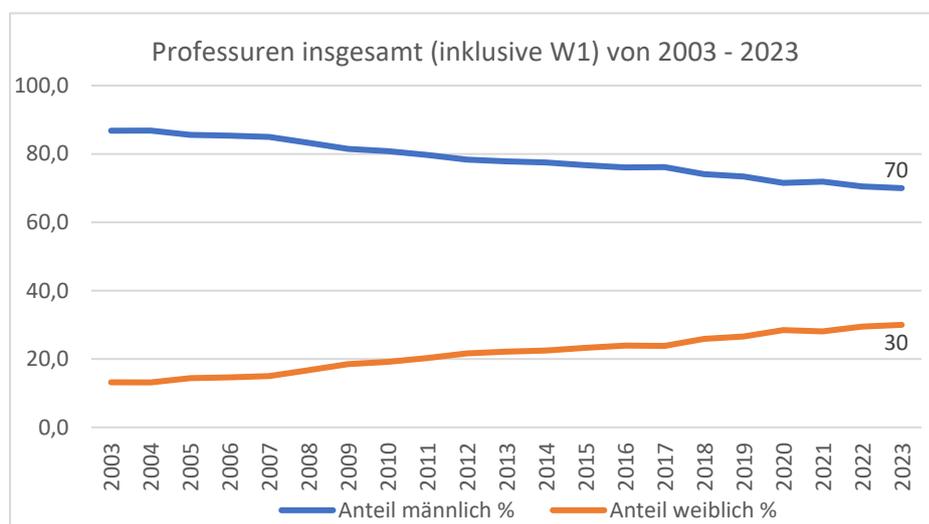


ABBILDUNG 3 FRAUENREPRÄSENTANZ PROFESSUREN AN DER UM INSGESAMT IM ZEITVERLAUF

bei 38 %⁴. 2022 lag die Universität Münster mit 48,1 % weiblichen Neuberufenen noch oberhalb des Bundesdurchschnitts von 40,1 %.⁵ Auch der Anteil von Frauen auf Platz 1 der 47 Berufungslisten sank auf 40 %.

³ Dabei muss beachtet werden, dass die Unterschiede zwischen den Universitäten hier teilweise im zweistelligen Nachkommabereich liegen und andere Universitäten das Ziel von einer 50 % Frauenrepräsentanz teils deutlich überschreiten.

⁴ Es handelt sich um die abgeschlossenen Verfahren aus 2023.

⁵ Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht - Statistik des Hochschulpersonals, 2022; GWK: Chancengleichheit in der Wissenschaft

Hier ist jedoch positiv zu vermerken, dass fast alle Frauen, die auf Platz 1 gesetzt wurden, auch berufen wurden.

Aufgrund der geringeren Zahl an neuberufenen Frauen ist bei den Professuren insgesamt nur eine Zunahme der Frauenrepräsentanz um 0,5 % im Vergleich zum Vorjahr festzustellen, auf 30 % mit Medizin bzw. 31,6 % ohne Medizin. Bereits im Jahr 2022 lag die Universität Münster mit 29,5 % Frauen im Professorium oberhalb des Bundesdurchschnitts von 28 %. Ob diese Tendenz beibehalten wird, gilt für 2023 noch abzuwarten.⁶ Der Frauenanteil sinkt weiterhin mit steigender Besoldungsstufe, von 52,8 % bei W1, welche sich noch einmal im Vergleich zu 2022 erhöht hat, auf knapp 25,2 % bei W3 (2022: 24,9 %).

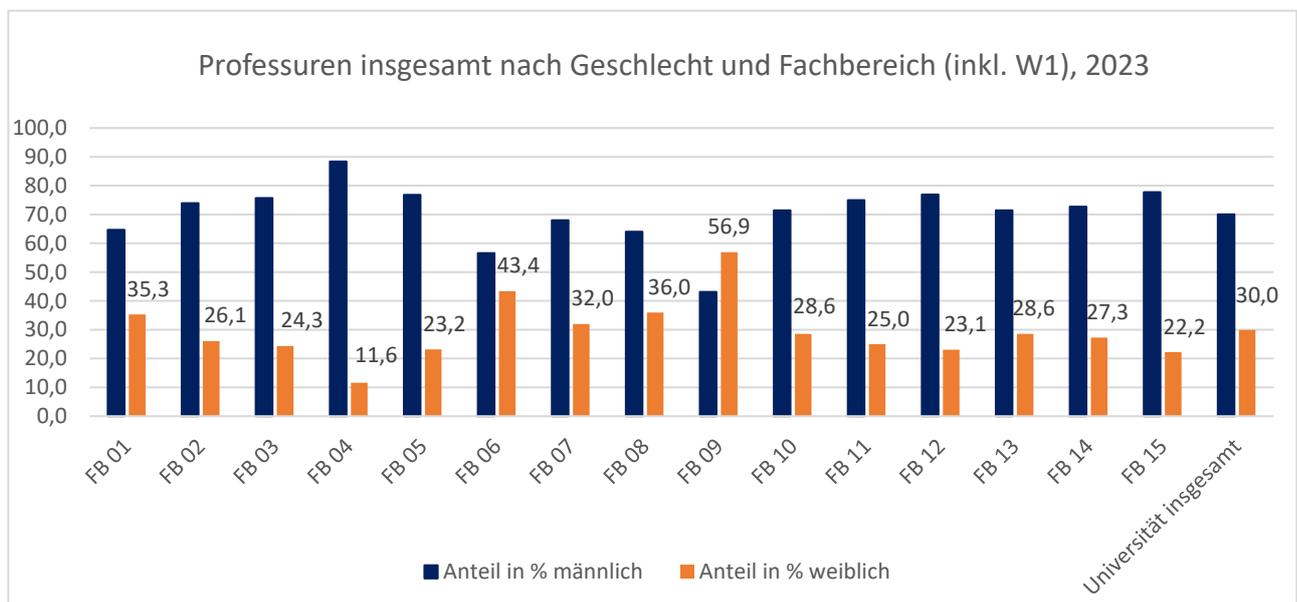


ABBILDUNG 4 ANZAHL DER PROFESSUREN NACH GESCHLECHT UND FACHBEREICH

Insgesamt ist in gut zwei Drittel der Fachbereiche eine Verbesserung (neun Fachbereiche), in einem Fachbereich keine Änderung und in einem weiteren Drittel (fünf Fachbereiche) ein Rückgang der Frauenrepräsentanz zu verzeichnen. Besonders schwierig ist die Lage in Fachbereich 4 (Wirtschaftswissenschaften), welcher die universitätsweit niedrigste Frauenrepräsentanz mit nur 11,6 % aufweist⁷. FB 4 war auch der einzige Fachbereich, in dem 2023 dreimal so viele Männer wie Frauen berufen wurden. Auch in Fachbereichen, die traditionell mehr weibliche Professuren

⁶ Die Zahlen werden immer mit einem Jahr Verzögerung auf Bundesebene bekannt gegeben und unter anderem hier veröffentlicht: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html

⁷ Die Schwankungen spiegeln sich ebenfalls in den Prozentanteilen für die korrekte Ermittlung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer*innen bei zu wählenden Berufungskommissionen für die einzelnen Fachbereiche wider, welche immer am 01.01. eines Jahres erhoben werden (FB 4 für 2024 9,76 %). Die Gleichstellungsdaten für den Jahresbericht beziehen sich auf den Stichtag 01.12. eines Jahres.

aufweisen als die restlichen (FB 6, 8 und 9), ist ein kleiner Rückgang der Gesamtzahlen im Vergleich zum Jahr 2022 zu verzeichnen⁸. Fachbereiche, in denen weniger Frauen als im prozentualen Universitätsdurchschnitt (aktuell 30 %) vertreten waren, konnten ihre Zahlen größtenteils erhöhen. Die langsame Veränderung im Frauenanteil unter Professuren trotz Fördermaßnahmen ist darauf zurückzuführen, dass sich nach wie vor viele Frauen in der Postdocphase (und Familiengründungsphase) für eine andere als eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Diese Entwicklung dürfte sich im Kontext des Fachkräftemangels tendenziell noch verstärken.

Gender Pay Gap

Das Monitoring zur Vermeidung des Gender Pay Gaps durch das Personaldezernat fand zuletzt im April 2024 statt. Dieser Bericht wies einen geringen Gesamtgehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aus: Bei den W2-Professuren liegt die Universität Münster mit einem Pay Gap von 4 % und bei den W3-Professuren mit einem Pay Gap von 6 % weit unter dem Bundesdurchschnitt⁹, aber auch unter dem NRW-Durchschnitt¹⁰. Dieser Unterschied ist seit dem Beginn des Monitoring 2017 um je 3 % gewachsen. Liegt der Fokus allein auf den Zulagen, wird zudem ein größerer Abstand zwischen den Geschlechtern ersichtlich. So erhielten Frauen in der W2-Besoldung sowie in der W3-Besoldung je 24 % weniger Leistungsbezüge als ihre männlichen Kollegen.¹¹

⁸ Die Fachbereiche 6 und 9 haben die höchste Frauenrepräsentanz der Universität, Fachbereich 9 hat bereits die Parität erreicht, weshalb die Zahlen generell auf einem hohen Niveau bestehen bleiben.

⁹ Seit dem Jahr 2020 liegt der Bundesdurchschnitt des Gender Pay Gaps über alle Branchen hinweg und unbereinigt bei 18 %.

¹⁰ Laut dem [Gender Report 2022](#) liegt der Gender Pay Gap bei Professuren über alle Besoldungsgruppen hinweg bei 6,5 %. Betrachtet wird das bereinigte Bruttogehalt.

¹¹ Die Daten werden kontinuierlich in internen Statistiken dem Rektorat vorgestellt. Die Daten für Fachbereich 5 werden separat dargestellt und sind nicht Teil der Fächergruppenübergreifenden Gender Pay Gaps.

Wissenschaftliches Personal

Bei der Analyse der Beschäftigungsstrukturen des wissenschaftlichen Personals auf unbefristeten Positionen offenbart sich eine Zunahme des weiblichen Anteils um etwa 0,3 Prozentpunkte im Ver-

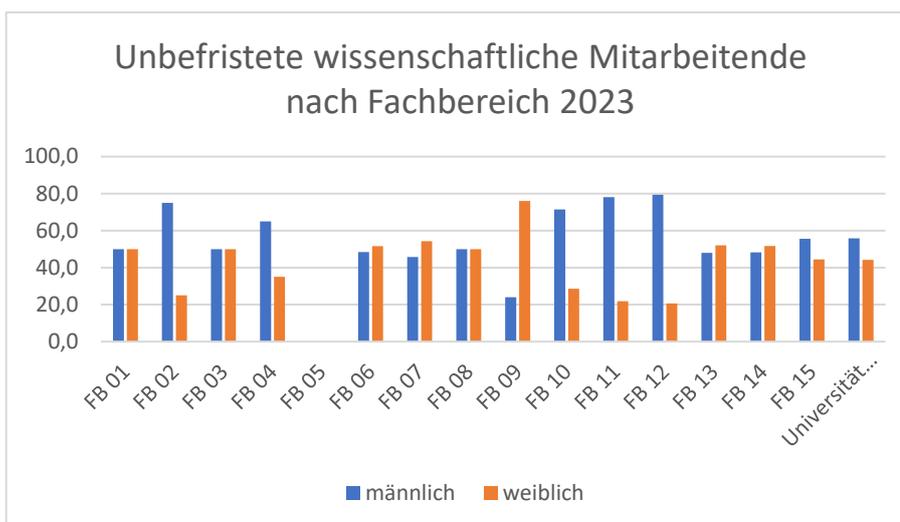


ABBILDUNG 5 UNBEFRISTETE WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITENDE NACH FACHBEREICH 2023

gleich zum Vorjahr, was zu einem Frauenanteil von insgesamt 44,2 %¹² führt. Bei den befristeten Anstellungen zeigt sich eine Zunahme um 0,6 Prozentpunkte auf einen Frauenanteil von 43,6 %.

Über alle Beschäftigungsverhältnisse hinweg ist ein leichter Rückgang der Gesamtzahl der Be-

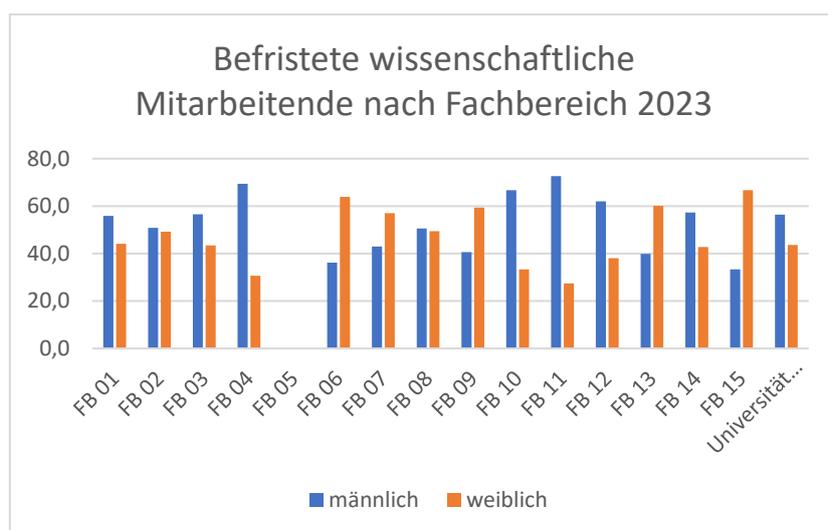


ABBILDUNG 6 BEFRISTETE WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITENDE NACH FACHBEREICH 2023

schäftigten in den Fachbereichen zu verzeichnen. Signifikante prozentuale Schwankungen in einzelnen Fachbereichen resultieren aus geringen absoluten Zahlen¹³. Eine Erhöhung des prozentualen Frauenanteils impliziert nicht zwingend eine Zunahme der Einstellungen von Frauen, wie am

Beispiel des Fachbereichs 6 deutlich wird, wo die Frauenrepräsentanz im unbefristeten Bereich auf 51 % stieg, obwohl die absolute Zahl beschäftigter Frauen um neun sank, ein Effekt, der auf eine höhere Abnahme männlicher Beschäftigter zurückzuführen ist. Hervorzuheben ist, dass Fachbereich 4 den Frauenanteil der unbefristet wissenschaftlich Beschäftigten prozentual durch

¹² Im Vergleich zur Tabelle mit den Stellenbesetzungsverfahren sind hier nur die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich aufgezeigt, weshalb die Zahlen leicht abweichen.

¹³ Der Wegfall einer Mitarbeiterin, wie im Fachbereich 2 bei den unbefristeten Beschäftigten beobachtet, kann zu markanten Veränderungen führen.

zwei Einstellungen von Frauen erhöhen konnte. Die Fachbereiche 1, 8 und 15 verzeichneten eine Erhöhung ihres Frauenanteils im befristeten Bereich, allerdings ohne signifikante Veränderung in absoluten Zahlen, da die männliche Fluktuation hoch blieb.

Der Anteil befristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen, finanziert durch Drittmittel, liegt bei 40,4 %, ähnlich wie der Frauenanteil der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt. Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sind teilweise zu über 50 % Frauen beschäftigt.¹⁴ Im Kontrast dazu steht der geringere Frauenanteil bei Beamtenpositionen in der Wissenschaft von nur 33,6 %, mit erheblichen Schwankungen zwischen den Fachbereichen, bedingt durch niedrige absolute Zahlen.

Studierende

In den einzelnen Fachbereichen kam es 2023 zu leicht abweichenden Zahlen im Vergleich zu 2022, sodass die Gesamtzahl der Bachelorstudentinnen von 55 % im Jahr 2022 auf 54 % gesunken ist.¹⁵ Auch die Gesamtzahlen der Studierenden an der Universität Münster sind gesunken¹⁶. Bei den Pro Talent-Stipendien waren Frauen fast paritätisch vertreten.

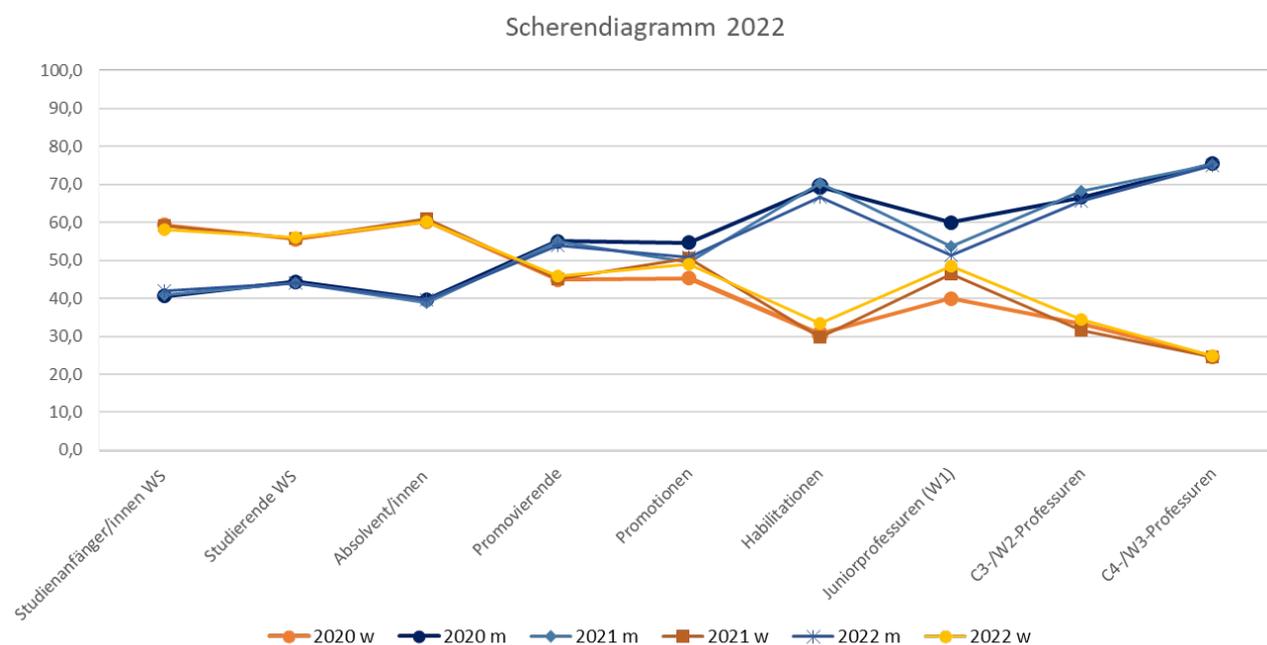


ABBILDUNG 7 SCHERENDIAGRAMM NACH QUALIFIKATIONSSTUFEN

¹⁴ Da Lehrkräfte für besondere Aufgaben meist ein hohes Lehrdeputat haben, bleibt weniger Zeit für Forschung, so dass ein Frauenanteil von 58 % nicht unbedingt positiv zu bewerten ist.

¹⁵ Im Master gibt es keine Veränderungen.

¹⁶ Insgesamt gibt es aufgrund des demographischen Wandels weniger Studierende. Auch Ausbildungsbetriebe haben damit zu kämpfen, da der demographische Wandel den Fachkräftemangel verstärkt.

Die Daten der UM bestätigen weiterhin die sogenannte Leaky Pipeline, insbesondere nach der Promotion, wo die Frauenrepräsentanz um die 50 % schwankt (ohne Medizin 41,6 %). Hier existieren allerdings weiterhin fächerspezifische Unterschiede. So ist das Gefälle von Studienanfängerinnen zu Professorinnen in den Fachbereichen 1, 2, 3, 5, 10, 13 und 15 am höchsten, mit rund 60 % Studienanfängerinnen und nur noch circa 20 % Professorinnen im W3 Bereich. In anderen Fachbereichen sind bereits zu Beginn weniger Frauen vorhanden.

Für das Jahr 2022 liegt die Universität Münster bei den Absolventinnen mit 60,3 % sowie abgeschlossenen Promotionen mit 49,1 % über dem Bundesdurchschnitt von jeweils 53 % (Absolventinnen) und 46 % (Promotionen). Bei den Habilitationen liegt die Universität Münster mit 33,3 %¹⁷ im Jahr 2022 deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts (37 %) und bei der Gesamtschau der Professuren mit 29,5 % im Jahr 2022 wieder oberhalb des Bundesdurchschnitts (28 %)¹⁸.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (im weiteren Verlauf MTV genannt) wird die Frauenrepräsentanz universitätsweit berechnet. Hier ergibt sich insgesamt mit 60 % Frauen keine Unterrepräsentanz¹⁹. Einige Entgeltgruppen weisen jedoch eine Unterrepräsentanz auf (rot markierte Bereiche), im Vergleich zum Vorjahr gibt es keine gravierenden Unterschiede.

Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen gem. § 7 LGG für das Jahr 2024 in der Universität Münster

Gruppen	insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Unterrepräsentanz	
LBGrp. 2.2	Beamte Verwaltungsdienst (A 13 EA - A 16)	17	7	10	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 13 - E 15)	173	53	120	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 13 EA - A 16)	17	5	12	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 13 - E 15)	30	25	5	ja
	Beamte tech. Dienst (A 13 EA - A 16)	13	13	0	ja
	Beschäftigte tech. Dienst (E 13 - E 15)	49	35	14	ja
	Beamte Wissenschaft (A 13 EA - A 16)	16	11	5	ja
	Beschäftigte Wissenschaft (E 13 - E 15)	278	150	128	ja
A 14 auf Zeit	0	0	0	nein	
A 13 auf Zeit	3	3	0	ja	
LBGrp. 2.1	Beamte Verwaltungsdienst (A 9 EA - A13 BA)	32	14	18	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 9B - E 13)	349	148	201	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 9 EA - A13 BA)	50	6	44	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 9B - E 13)	51	16	35	nein
	Beamte tech. Dienst (A 9 EA - A13 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte tech. Dienst (E 9B - E 13)	142	93	49	ja
LBGrp. 1.2	Beamte Verwaltungsdienst (A 6 EA - A 9 BA)	9	3	6	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 5 - E 9A)	840	225	615	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 6 - A9 BA)	3	1	2	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 5 - E 9A)	71	20	51	nein
	Beamte tech. Dienst (A 6 - A9 BA)	0	0	0	nein
LBGrp. 1.1	Beschäftigte tech. Dienst (E 5 - E 9A)	197	126	71	ja
	Beamte Verwaltungsdienst (A 5 - A 6 BA)	1	1	0	ja
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 1 - E 4)	32	11	21	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 5 - A 6 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 1 - E 4)	3	2	1	ja
	Beamte tech. Dienst (A 5 - A 6 BA)	0	0	0	nein
WHK	Beschäftigte tech. Dienst (E 1 - E 4)	4	3	1	ja
	WHK	8	3	5	nein
	SHK/SHB	372	159	213	nein
	Gesamtergebnis	2760	1133	1627	

Erhebungstichtag 01.12.2023

ABBILDUNG 8 UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN NACH ENTGELTGRUPPEN

¹⁷ Bei den Zahlen zur Habilitation ist eine Zusammenfassung über mehrere Jahre aufgrund der durch die geringen absoluten Zahlen auftretenden starken Schwankungen aussagekräftiger. Die Zahlen an der UM im Einzelnen: 2017: 36,5 %; 2018: 22,4 %; 2019: 40,0 %; 2020: 30,6 %. 2021: 29,7 %. 2011-13 waren es 21,7 %, 2014-16 19,2 %.

¹⁸ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html

¹⁹ Diese Zahlen werden universitätsweit berechnet und nicht nach Fachbereichen aufgeteilt.

Die Unterrepräsentanz zeigt sich weiterhin im Bereich des technischen Personals, wo insgesamt nur knapp ein Drittel Frauen beschäftigt sind. Frauen im Verwaltungsdienst sind wie zuvor sehr gut repräsentiert und mittlerweile auch bei E 14 und E 15 in der Mehrheit. Eine Unterrepräsentanz ist nur noch in Entgeltgruppe 7 zu verzeichnen. In Entgeltgruppe 6 sind Frauen um ein Vielfaches in der Mehrheit. Beachtet werden muss hierbei allerdings, dass die Teilzeitquote bei den Frauen in Entgeltgruppe 6 bei 54 % liegt, während sie bei der viel geringeren Anzahl von Männern lediglich bei 18 % liegt.

Anteile in %	Verwaltung		Bibliothek		Technik		Sonstige		gesamt Anzahl		gesamt Prozentzahlen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Insgesamt	31,9%	68,1%	29,7%	70,3%	68,3%	31,8%	0,0%	0,0%	771	1201	39,1%	60,9%
<= E9 M.D.									430	764	36,0%	64,0%
>= E9 G.D.									341	437	43,8%	56,2%
<=E13 G.D.									692	1051	39,7%	60,3%
>=E13 H.D.									79	150	34,5%	65,5%

ABBILDUNG 9 FRAUENREPRÄSENTANZ IM MTV BEREICH

Leitungspositionen und -gremien

In den Leitungsgremien und -positionen der UM hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht viel verändert. Rektorat und Hochschulrat sind nach wie vor geschlechterparitätisch besetzt. In den Dekanaten gab es eine Verschlechterung: Nur noch eine von 15 Dekan*innen ist eine Frau. Hier sollte über Anreize für die Übernahme des Amtes durch eine Frau nachgedacht werden.

2. Veranstaltungen und Maßnahmen

Das Büro für Gleichstellung bietet spezifische Maßnahmen und Veranstaltungen für alle Mitgliedergruppen an. Diese dienen der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. So gibt es Angebote zur Vernetzung von Frauen im Hochschulbereich, zur Unterstützung von Frauen bei Karriere, Weiterbildung und Careaufgaben, zur Sensibilisierung in Bezug auf Gleichstellung, zur Förderung von Genderforschung sowie – teils in Kooperation mit der Personalentwicklung – zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und zur Vermittlung von Kompetenzen speziell für Frauen, um sich in einer teils noch von Männern dominierten Welt durchzusetzen. Eine Übersicht über Maßnahmen auch in den Fachbereichen bietet die [Gleichstellungs-Online-Datenbank \(GL.ON.DA\)](#).

Neues:

- Neues Format zum Weltfrauentag 2023: Am **08.03.2023** fand eine **Podiumsdiskussion** mit dem Titel „Frauen und Religion. Eine kritische Betrachtung zum Weltfrauentag 2023“ in Zusammenarbeit mit dem Exzellenzcluster Religion und Politik statt. Die Ausführungen zur Rolle von Frauen in den Religionen und zu Wandlungsansätzen von theologischen Auslegungen erzeugten ein reges Interesse bei den Teilnehmenden aus allen Statusgruppen, aus der Universität und der breiteren Öffentlichkeit
- Ende der ersten Kohorte von **„Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“**: 15 Teilnehmerinnen absolvierten erfolgreich das Programm, das herausragende Doktorandinnen, insbesondere außerhalb von strukturierten Programmen oder Drittmittelverbänden und mit besonderen Herausforderungen, wie Familienverantwortung oder erste Generation Promotion, für eine wissenschaftliche Karriere gewinnen möchte, um die Leaky Pipeline zwischen Promotion und Postdoc-Phase zu bekämpfen. Es erfolgte eine gute bis sehr gute Evaluation des Programms. Im Oktober startete die zweite Kohorte mit 15 Teilnehmerinnen
- Verstetigung des Workshopangebots des Büros für Gleichstellung zum Thema **„Souveränes Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten“** mit zwei Terminen auf Deutsch und einem Seminar auf Englisch
- **Seminar** „Chancengleichheit an der WWU“ im Rahmen von Frauen managen Hochschule unter Beteiligung der Referentin für Gleichstellungsfragen
- Abschlussveranstaltung von BigSis, mit keinen Teilnehmerinnen. Aufgrund der fehlenden Nachfrage wurde das Programm eingestellt



Bewährtes (teils etwas eingeschränkt, da die beiden Ämter der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rücktritten bzw. Arbeitgeberwechsel mehrere Monate unbesetzt waren):

- **25. November:** Das Büro für Gleichstellung machte neben einer Foto-Aktion im Hörsaal durch die Verteilung von Postkarten zum Thema "Stop! Gewalt gegen Frauen" mit Bonbons in der Signalfarbe orange auf den Aktionstag aufmerksam. Rektorat und Hochschulrat versammelten sich zu einem Foto, um ein Zeichen gegen Gewalt gegen Frauen zu setzen



- **Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche:** Die Treffen zum Austausch und zur Information fanden weiter einmal im Semester in Präsenz statt.
- **Weiterbildung** dezentrale und zentrale Gleichstellungsbeauftragte (Widerstände in Gleichstellungsarbeit begegnen; Mikropolitik)
- Seminarprogramm **M*i*T Perspekti*V*e** (besonders für MTV): Etwas reduziertes Programm aufgrund des Fehlens einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten MTV in der ersten Jahreshälfte 2023
- Auf der **Erstsemester-Messe** war das Büro für Gleichstellung wie jedes Jahr präsent und sensibilisierte für Frauenfördermaßnahmen
- **Studi-Kidz-Cafés & Madame Courage** (Projekt für Alleinerziehende in Examensphase, auf Spendenbasis finanziert), Wunschgroßeltern-Projekt
- Finanzierung **Kurse für Studentinnen** im Centrum für Rhetorik und im Schreib-Lese-Zentrum (Leseforum, journalistische Schreibwerkstatt, wissenschaftliche Texte rezipieren)
- Finanzielle Unterstützung von Initiativen in den Fachbereichen, wie MExLab ExperiMINTe
- **„Promovieren geht über Studieren!?“:** Die Veranstaltung fand hybrid statt mit Kernvorträgen per Zoom und persönlicher Beratung in den Fachbereichen vor Ort
- **Unterstützung Tagungsreisen** für Doktorandinnen (insbesondere ohne Stellen) und Postdocs
- Fortführung zusammen mit Personalentwicklung: **Frauen managen Hochschule** und **Erstklassig!**. Erstklassig ist in die achte Runde gestartet
- Fortführung **finanzielle Förderung** von **Einzel- und Vernetzungsprojekten** und **Coaching**

- Das jährliche **Professorinnentreffen** fand in Präsenz statt und diente der Vernetzung auch mit neuberufenen Professorinnen

3. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen

(Interne) Evaluationen und Berichte:

- Beratung und Unterstützung der Gleichstellungskommission bei Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans und der Gleichstellungspläne der Fachbereiche
- Um erneut am **Professorinnenprogramm** teilnehmen zu können, konzipierten Büro für Gleichstellung, Rektorat und Personaldezernat ein „**Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule**“, das durch neue Controllingmaßnahmen Gleichstellungsarbeit weiter professionalisieren sowie durch den Fokus auf Transitionsphasen Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere und Frauen in Führungspositionen noch spezifischer fördern wird
- Zum **fünften Mal in Folge** erhielt die Universität Münster das **Total-Equality Prädikat** und damit auch einen **zusätzlichen Preis für Nachhaltigkeit** im Bereich Chancengleichheit. Das Büro für Gleichstellung übernahm das Verfassen des Berichts zur Gleichstellung

4. Vernetzung an der Universität Münster

Vernetzung ist eins der Stichwörter, wenn es um Gleichstellung geht. Das Büro für Gleichstellung kooperiert mit diversen Einrichtungen der UM, die ebenfalls im letzten Jahresbericht genannt worden sind.

5. Weitere Tätigkeiten

- Organisatorinnen der **Herbsttagung der LaKof** am 26. und 27. Oktober 2023 waren neben der Geschäftsstelle der LaKof, die Gleichstellungsbeauftragten von Universität und FH Münster, der Kunstakademie sowie des Universitätsklinikums Münster (UKM). Im Mittelpunkt standen Aufklärung, Prävention und Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel, neben den bereits vorhandenen Strukturen an Hochschulen weitere Richtlinien und Rahmenbedingungen, Schutzkonzepte sowie Unterstützungs- und Vernetzungsangebote für Ansprechpersonen zu schaffen. Die Tagung wurde auch von Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche der UM besucht. Prorektorin Prof. Dr. Maike Tietjens konnte für ein Grußwort gewonnen werden.

- Beratung bei [geschlechtergerechter Sprache](#) auf Anfrage. Weiterleitung von Beschwerden bei fehlender geschlechtergerechter Sprache in Texten der Pressestelle
- **Beratungen** u.a. bezgl. Diskriminierung, Belästigung, sexualisierter Gewalt, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Problemen in Berufungsverfahren, Teilnahme an Lehrveranstaltungen bei Schwangerschaft bei Maskenpflicht, besondere Problematik Careaufgaben und Corona
- Teilnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen von **zentralen Universitätsgremien**
- Mitwirkung am **Diversity Audit**
- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Struktur- und Entwicklungsgesprächen des Rektorats mit den Fachbereichen
- **Integration des Themas „Gleichstellung“** im Code of Conduct sowie im Leitbild Lehre, um die weitere strukturelle Verankerung von Gleichstellungsthematiken sicherzustellen
- Mitwirkung an **Aktualisierung der Erläuterungen zur Durchführung von Berufungsverfahren**
- Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte MTV hat dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei dem Versuch unterstützt, **spezielle Arbeitskleidung für Frauen** in Laboren und technischen Berufen (in allen Gewerken aus allen Fachbereichen) zu erhalten
- **Umfrage** der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten MTV in Zusammenarbeit mit den Netzwerken aus Technik und Verwaltung unter den Mitgliedern der Netzwerke zu Fortbildungswünschen, zur Arbeit des Netzwerks und zur Einschätzung der Bedeutung der eigenen Aufgaben

6. Budget und Personalia

Budget:

- Universitätseigenes Frauenförderprogramm: 176.000 € (verwaltet durch das Büro für Gleichstellung)
- Landesprogramm NRW „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in NRW“ (FF-Hochschulen): 230.000 € (verwaltet durch Dezernat 3)

Personalia:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Wissenschaftlerinnen): Prof.'in Dr. Heike Bungert, seit 4.11.2020; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit, Freistellung zu 75%
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der MTV): 01.10.2022 – 31.03.2023 Anja Wißmann, ab 01.07.2023 Madeleine Supper; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit (14 bzw. 20 Stunden)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Studierenden): Elif Islam bis 01.05.2023 (9 SHK-Stunden); ab 01.11.2023 Franziska Jürgens (15 SHK-Stunden)
- Referentin für Gleichstellungsfragen (30 Stunden): Lena Kowalewski
- Sekretariat (insg. 40 Stunden): Petra Niermann und Claudia Cramer
- Projektstelle Kinderbetreuungsangebote für Studierende (5 Stunden): Claudia Cramer
- 1- 2 studentische Hilfskräfte mit insgesamt 6 - 10 Stunden